

---

## NUEVO REAL DECRETO-LEY DE MEDIDAS LABORALES URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

---

En el día de hoy, 18 de marzo de 2020, ha entrado en vigor el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (el "RDL 8/2020"), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Los aspectos clave en materia laboral y de Seguridad Social son los siguientes:

### 1) DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto a su cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la **adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma**, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas el COVID-19.
- Por otro lado, las personas trabajadoras podrán distribuir la jornada de tiempo de trabajo o cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado de un familiar o la pareja. Por ejemplo: puede consistir en un cambio de turno, una alteración del horario, horario flexible, cambio de funciones, etc.
- Asimismo, se podrá solicitar una reducción especial de la jornada de trabajo, que deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación y podrá alcanzar el 100% de la jornada si resulta necesario. Las personas trabajadoras que ya se encuentran en reducción de jornada pueden, al amparo del RDL 8/2020, suspender o modificar temporalmente su reducción de jornada.
- Tanto la distribución del tiempo de trabajo como las reducciones de jornada (o sus modificaciones) se encuentran sujetas a criterios de justificación, razonabilidad y proporcionalidad.

### 2) MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

- Se clarifica el concepto de fuerza mayor para las suspensiones de contratos y reducciones de jornada directamente relacionadas con el COVID-19, en concreto podrán solicitar este tipo de suspensión cuando:
  1. Su causa directa sea: "(...) *pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 incluida la declaración del estado de alarma...*";

2. Los casos que: “(...) impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías...”;
  3. Cuando se produzca una “(...) falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad...”, o;
  4. En general, “(...) en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados...”
- La concurrencia de fuerza mayor debe ser declarada por la Autoridad Laboral competente, a solicitud de la Empresa. La resolución emitida por la Autoridad Laboral, en un plazo de 5 días desde la solicitud, reconocerá en su caso la situación de fuerza mayor y la fecha de efectos.
  - Estos procedimientos permiten a la empresa aplicar las medidas de suspensión con efectos desde la fecha en que tiene lugar el inicio de la circunstancia de fuerza mayor y no requieren el inicio de un periodo de consultas. Sin embargo, la vigencia de la medida se encuentra supeditada a la situación de fuerza mayor.

### **3. MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN**

- Dado que no todos los procedimientos afectados por la crisis del COVID-19 podrán hacer uso de los mecanismos del procedimiento de las suspensiones de contrato de fuerza mayor, se han adoptado medidas para agilizar el procedimiento de suspensión y reducción de jornada por causas objetivas –económicas, productivas, organizativas y técnicas-.
- En concreto, el procedimiento reduce significativamente su duración máxima (pasa de 15 a 7 días) y periodo de preaviso (pasa 5 días) y, además, permite negociar con sindicatos más representativos en lugar de personas trabajadoras cuando no existe representación legal de los trabajadores en la empresa.
- El procedimiento de suspensión y/o reducción de jornada basado en causas objetivas requiere un periodo de consultas, cuyo inicio y final debe comunicarse a la Autoridad Laboral competente. El informe de Inspección de Trabajo del expediente deberá ser emitido en un plazo improrrogable de 7 días.
- Como nota, a diferencia del procedimiento de fuerza mayor, en este caso los efectos serán desde que se comunique el final del periodo de consultas. Sin embargo, puede negociarse por un periodo superior a la duración del Estado de Alarma.

### **4. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN**

- La exoneración del abono de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta en los **supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada por fuerza mayor**, se concederán en los siguientes términos:

- a) Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a 29/02/20, podrá solicitar una exoneración del 100%; o,
  - b) Si en cambio, a esa fecha tuviera 50 trabajadores o más, la empresa solo podrá solicitar la exoneración de obligación de cotizar del 75% de la aportación empresarial
- La exoneración no tendrá carácter automático y, por tanto, deberá ser solicitada en cada caso.

#### **5. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

- Se reconoce el derecho a la prestación por desempleo a las personas trabajadoras afectadas por un procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario (360 días).
- Para quienes, si cumplan con los requisitos de ocupación, no se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo derivada de las medidas adoptadas durante esta crisis, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

**Por último, las medidas extraordinarias previstas estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de la reanudación de la actividad.**

Debe tenerse en cuenta, en este caso, los plazos indicados con anterioridad y las diferentes medidas expuestas anteriormente, resultan de aplicación a partir del día de hoy en virtud de lo previsto en el RDL 8/220.

---

**Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS**  
[info.spain@fieldfisher.com](mailto:info.spain@fieldfisher.com)